

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «04» сентября 2019 г.
№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья**

Национальная кадровая политика

(Б1.В.ДВ.5.3)

Краткое наименование дисциплины – НКП

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Автор – составитель:

доцент, д.полит.н., декан факультета ГМУ, профессор кафедры управления персоналом
Леонид Вячеславович Савинов

Заведующий кафедрой управления персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	16
6.1 Основная литература	16
6.2 Дополнительная литература	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	17
6.4. Нормативные правовые документы	17
6.5 Список интернет-ресурсов	18
6.6. Иные источники	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	ПК-4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-15.2. Очная форма обучения	<p>способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации, в том числе на основе трудовой миграционной и кадровой политики и развитии человеческого потенциала, и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом</p> <p>способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом</p>
		ПК-15.1 Заочная форма обучения	
		ПК-15.1 заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ	

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

<i>ОТФ/ТФ</i>	<i>Код этапа освоения компетенции</i>	<i>Результаты обучения</i>
Деятельность по развитию персонала (D)/ D/03.6. Организация адаптации и стажировки персонала;	ПК-4.1	<p><u>На уровне знаний:</u> сущности и закономерности процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала</p> <p><u>На уровне умений:</u> разрабатывать комплекс мероприятий по</p>

D/04.6. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		социализации, профориентации и профессионализации персонала <u>На уровне навыков:</u> реализации мероприятий по социализации, профориентации и профессионализации персонала; внедрения программ введения в должность и адаптации персонала;
Деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК - 15.2, 15.1	<u>На уровне знаний:</u> основных источников и способов проверки достоверности информации, необходимой для анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации и управления персоналом <u>На уровне умений:</u> подбирать адекватные целям, задачам и стратегии развития количественные и качественные методы анализа персонала, в том числе на основе экономических и статистических данных <u>На уровне навыков:</u> владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыки формулирования и оформления результатов анализа

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 48 часа (из них лекции – 16 ч., занятия семинарского типа – 32 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 58 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 128 ч. (заочная форма обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – Зачет с оценкой с оценкой.

Место дисциплины

Дисциплина «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) изучается:

- студентами очной формы обучения на третьем курсе (5 семестр);
- студентами заочной формы обучения на третьем курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе.

Дисциплины, которые реализуются после изучения данной дисциплины:

- Антикоррупционные кадровые технологии
- Антикризисное управление персоналом
- Управление талантами в организации.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо	лр/эо	пз/эо	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	56	8		8		40	
Тема 1.1	Теория этничности	20	4		4		12	О (тема 1.1.), Э
Тема 1.2	Нации и национализм	16	2		2		12	К, ПО (тема 1.2.)
Тема 1.3	Российская нация	20	2		2		16	ПО (тема 1.3.)
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	52	6		6		40	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	16	2		2		12	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	16	2		2		12	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	20	2		2		16	ПО (тема 2.3.)
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		144	16	2	32	36	58	
		3						
		81						

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо	лр/эо	пз/эо	КСР		
<i>Заочная форма обучения (в том числе с применением ЭО ДОТ)</i>								
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	52	3		3		46	

1 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

2 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.1	Теория этничности	18	1		1		16	О (тема 1.1.), Э
Тема 1.2	Нации и национализм	18	1		1		16	К, ПО (тема 1.2.)
Тема 1.3	Российская нация	16	1		1		14	ПО (тема 1.3.)
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	52	3		3		46	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	18	1		1		16	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	18	1		1		16	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	16	1		1		14	ПО (тема 2.3.)
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет с оценкой
Всего:		144	6		6	4	128	
		3						
		81						

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы национальной кадровой политики

Тема 1.1. Теория этничности

1. Сущность и содержание этнополитики (национальной политики).
2. Методология исследования межэтнических отношений: эссенциализм, конструктивизм и инструментализм.
3. Модели национальной политики.
4. Методы исследования межэтнических отношений.

Тема 1.2. Нации и национализм

1. Теории нации и национализма.
2. Этнический (культурный) национализм.
3. Гражданский (политический) национализм.
4. Противодействие этническому экстремизму и терроризму.

Тема 1.3. Российская нация

1. Российская государственность: империя, новая советская общность, российская нация.
2. Проблемы формирования современной российской нации.
3. Гражданский национализм в современной России: основные акторы и перспективы.

Раздел 2. Реализация национальной кадровой политики

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. История и эволюция национальной кадровой политики в России.
2. Законодательно-нормативная база государственной национальной политики.
3. Базовые принципы государственной национальной кадровой политики.
4. Методы исследования эффективности кадровой национальной политики.

Тема 2.2. Региональная и муниципальная национальная кадровая политика

1. Сущность и принципы региональной кадровой национальной политики.
2. Кадровая национальная политика в Сибирском федеральном округе.

3. Особенности реализации кадровой национальной политики на муниципальном уровне.

4. Управление межэтническими конфликтами на региональном и местном уровне.

Тема 2.3. Национальная кадровая политика в организациях

1. Сущность и типы кадровых процессов.

2. Модели национальной кадровой политики.

3. Миграция и миграционные процессы в современном мире и России.

4. Соотношение национальной и кадровой политики в организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

1.2. 4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	
Тема 1.1	Теория этничности	Устный/письменный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде
Тема 1.2	Нации и национализм	Устные ответы на вопросы коллоквиума Письменный ответ на задания
Тема 1.3	Российская нация	Письменный ответ на задание
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	Письменная работа по разработке системы мотивации и стимулирования персонала программы формирования
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	Письменная работа – решение практических заданий, кейсов
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	Письменная работа – решение кейсов, практических заданий

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): устного ответа на вопросы и устного выполнения практических заданий.

Зачет с оценкой (для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ) состоит из выполнения письменного контрольного задания и электронного тестирования с применением специального программного обеспечения.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения;

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного

документа;

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

4.2.1 Типовые вопросы для устного/письменного теоретического опроса

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

Вариант 1

В чем суть национальной кадровой политики?

Назовите модели и принципы государственной национальной политики?

Как влияет этническая идентичность на кадровую политику?

Каково взаимовлияние таких понятий как «гражданская нация» и «национальная кадровая политика»?

Вариант 2

Какие уровни национальной кадровой политики можно выделить?

В чем суть национальной кадровой политики на федеральном, региональном и местном уровнях?

В чем принципиальная особенность национальной кадровой политики в организации?

4.2.2 Типовые темы для подготовки эссе

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. Национальная кадровая политика в имперской России: «тюрьма народов»?
2. Советская национальная кадровая политика: интернационализм?
3. Национальная кадровая политика в современной России: возможен ли мультикультурализм?

4.2.3 Типовые темы для подготовки к коллоквиуму

Тема 1.2. Нации и национализм

1. История и особенности становления западных наций.
2. История и особенности становления восточных наций.
3. Этнический национализм vs. гражданский национализм.
4. Формы этнического национализма: трайбализм, ксенофобия, нацизм и т.д

4.2.4 Типовые задания для подготовки письменных работ

Тема 1.2. Нации и национализм

1. Письменное контрольное задание на тему «Проблемы современных наций».
2. Анализ работы Э.Смита «Нации и национализм».

Тема 1.3. Российская нация

1. Анализ работы В.В. Путина «Россия и национальный вопрос».
2. Проверочная работа на знание основ формирования российской гражданской нации.

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. Проверочная работа на знание содержания Стратегии государственной национальной политики в РФ на период до 2025 года.

2. Сравнение базовых положений Концепции государственной национальной политики РФ (1996 г.) и Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 г. (2012 г.).

Тема 2.2. Региональная и муниципальная национальная кадровая политика

1. Анализ конкретных ситуаций (кейсов) локальных межэтнических конфликтов в современной России.

2. ПКЗ «Формирование эффективной национальной кадровой политики на региональном и /или местном уровне».

Тема 2.3. Национальная кадровая политика в организациях

1. Аналитический обзор СМИ «Трудовые ресурсы и мигранты в России».

2. ПКЗ «Миграционный кризис в Европе: кризис кадрового управления?»

4.2.5. Типовые темы контрольной работы

- | | |
|---|---|
| 1. Этнополитика в системе подготовки специалистов государственного и муниципального управления. | 2. Этнополитика в системе подготовки специалистов государственного и муниципального управления. |
| 3. Примордиалистский подход к объяснению природы этничности. | 4. Примордиалистский подход к объяснению природы этничности. |
| 5. Конструктивистский подход к объяснению природы этничности. | 6. Конструктивистский подход к объяснению природы этничности. |
| 7. Инструменталистский подход к объяснению природы этничности. | 8. Инструменталистский подход к объяснению природы этничности. |
| 9. Этнос и нация. Этническое и гражданское. | 10. Этнос и нация. Этническое и гражданское. |
| 11. Институциональные и неинституциональные факторы этнополитики. | 12. Институциональные и неинституциональные факторы этнополитики. |
| 13. Структурно-функциональные и ценностные факторы этнополитики. | 14. Структурно-функциональные и ценностные факторы этнополитики. |
| 15. Экономические, культурные и религиозные факторы этнополитики. | 16. Экономические, культурные и религиозные факторы этнополитики. |
| 17. Соотношение этнического и политического пространств. | 18. Соотношение этнического и политического пространств. |
| 19. «Этническая территория». Принцип совпадения этнического и политического. | 20. «Этническая территория». Принцип совпадения этнического и политического. |
| 21. Этнополитика и институты гражданского общества. | 22. Этнополитика и институты гражданского общества. |
| 23. Гражданский и этнический национализм. | 24. Гражданский и этнический национализм. |
| 25. «Этнос» как категория анализа и практики. «Нация» как аналитическая категория. | 26. «Этнос» как категория анализа и практики. «Нация» как аналитическая категория. |
| 27. Эссенциалистские, конструктивистские и инструменталистские трактовки национализма. | 28. Эссенциалистские, конструктивистские и инструменталистские трактовки национализма. |

4.2.6. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

Тема 1.1. Теория этничности

Какие теории этничности доминируют в современной науке?

Какие модели национальной политики вы можете обозначить?

В чем суть этнической идентичности?

Тема 1.2. Нации и национализм

Какие теории нации и национализма доминируют в современной науке?

В чем принципиальное отличие примордиалистского и конструктивистского понимания природы нации?

В чем отличие гражданского и культурного национализма?

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

Какие этапы выделяют при формировании системы национальной кадровой политики на федеральном уровне?

Какими нормативными документами формируется национальная кадровая политика в современной России?

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Таблица 7

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	ПК-4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-15.2. Очная форма обучения	<p>способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации, в том числе на основе трудовой миграционной и кадровой политики и развитии человеческого потенциала, и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом</p> <p>способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом</p>
		ПК-15.1 Заочная форма обучения	
		ПК-15.1 заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ	

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-4.1 Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Демонстрирует уверенное владение знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Обозначает психологические аспекты социализации. Дает характеристику процессов социализации, профориентации и профессионализации

		Понимает значение профориентационной работы и определяет ее этапы и направления. Выделяет этапы и содержание профессионализации персонала. Устанавливает взаимосвязь между понятиями.
ПК-15.1, 15.2 способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной и кадровой политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации, в том числе на основе трудовой миграционной и кадровой политики и развитии человеческого потенциала, и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом	Демонстрирует умение находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала и стратегические планы организации, с точки зрения ее полноты, достоверности и актуальности исходя из требований трудовой миграции и качества жизни для решения задач профессиональной деятельности. Демонстрирует знание основ международной и государственной политики по вопросам трудовой миграции и качества жизни	Определен перечень вопросов и источники информации, необходимые для анализа внешних и внутренних факторов, с точки зрения их достоверности, актуальности и непротиворечивости политики трудовой миграции и качеством жизни для решения задач профессиональной деятельности. Характеризует основные тенденции и правовые основы международной и государственной политики по вопросам трудовой миграции и качества жизни

Оценочные средства промежуточной аттестации предоставляется в доступной форме

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

4.3.1 Типовые темы для вопросов к зачету с оценкой

1. Эволюция знаний в сфере этнополитики.
2. Зарубежные исследования этнополитики.
3. Отечественные исследования этнополитики.
4. Этнополитика и этносоциальные процессы.
5. История и особенности становления западных наций.
6. История и особенности становления восточных наций.
7. Этнический национализм vs. гражданский национализм.
8. Формы этнического национализма: трайбализм, ксенофобия, нацизм и т.д.

9. Подданическая модель гражданской нации в условиях позднего имперского периода.
10. Советская модель формирования гражданской нации.
11. В.В.Путин и вопросы единства гражданской нации в современной России.
12. Молодежь и патриотизм в современной России.
13. Национальная кадровая политика в имперской России: «тюрьма народов»?
14. Советская национальная кадровая политика: интернационализм?
15. Национальная кадровая политика в современной России: возможен ли мультикультурализм?
16. Межэтнические отношения в современной России.
17. Управление межэтническими отношениями в больших городах и малых селах: общее и особенное.
18. Этнополитика в Сибири.
19. Реализация национальной политики в Новосибирской области и городе Новосибирске.
20. Национальная кадровая политика в общественных и политических организациях.
21. Национальная кадровая политика в коммерческих организациях.
22. Современная миграционная политика в России.
23. Мигранты в России/СФО/Новосибирске: проблемы адаптации и интеграции.

4.3.2 Типовые тестовые задания к зачету с оценкой

Выберите правильный ответ:

1. По определению Ю. Хабермаса, россияне относятся к нации соотечественников, ориентированных на:
индивидуалистическо-прагматические ценности
*коллективистские ценности
2. Процесс преднамеренного или непреднамеренного включения этнического фактора в социальные явления и процессы – это _____.
этнификация
*этнизация
этноэлиминация
3. Придание социальным явлениям и процессам этнического содержания – это _____.
*этнификация
этнизация
этноэлиминация
4. Определите соответствие.

Система действия, которая обеспечивает равновесие общества и способствует сохранению его целостности	Организационная система
Система действия, которая определяет социальные и культурные ориентации общества и избавляет его от редуционизма	Историчность
Система действия, которая вызывает изменения общества	Институциональная система

Выберите правильный ответ:

5. _____. – это долгосрочный политический курс на установление этнической и культурной толерантности, который разрабатывается научным сообществом и легитимируется в решениях органов законодательной, исполнительной и судебной власти.
*государственная этнополитика

*государственная этническая политика

6. Мировоззренческой основой этнополитики, на каком бы уровне она ни реализовывалась, должна стать идея _____ и _____.

*равенства

единства

уважения

*свободы

7. Основную нагрузку формирования новой демократической системы этнонациональных отношений в РФ должны взять на себя

многонациональные организации

гражданское общество

*органы государственной власти

8. _____ — особая форма интегративной идеологии, посредством которой полиэтничные, поликультурные национальные общества реализуют стратегии социального согласия и стабильности на принципах равноправного существования различных форм культурной жизни.

*мультикультурализм

9. Русский – это _____.

народность

*этничность

национальность

10. Для России актуальна _____ модель этнополитики, позволяющая учитывать специфические особенности на территориальном, региональном и локальном уровнях.

патерналистская

*субсидиарная

4.3.3 Типовые задания к Зачету с оценкой

1.ПКЗ «Формирование эффективной национальной кадровой политики на региональном и /или местном уровне».

2.ПКЗ «Миграционный кризис в Европе: кризис кадрового управления?»

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 10

Зачет с оценкой (незачтено /зачтено)	Критерии оценки	
незачтено	2	Этапы компетенций не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы
зачтено	3	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
	4	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.

	5	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.
--	---	---

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Для студентов, обучающихся по очной форме, Зачет с оценкой проводится в форме собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к экзамену

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Национальная кадровая политика» является:

– закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;

- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;
- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института³

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Национальная безопасность России в условиях глобализации. Геополитический подход: монография / под ред. А.П. Кочеткова, А.В. Опалева. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. -231 с. - ISBN 978-5-238-02888-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028466> (дата обращения: 02.08.2019). – Режим доступа: по подписке.

2. Мнацаканян, М. О. Нации и национализм : социология и психология национальной жизни : учебное пособие / М. О. Мнацаканян. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 368 с. – (Cogito ergo sum). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684535> (дата обращения: 02.08.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00605-5. – Текст : электронный.

3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 680 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

³ https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684687> (дата обращения: 02.08.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01767-9. – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Богдан, Н. Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 97 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : http://siu.ranepa.ru/UMM_1/3207/okpkr_up_12.pdf, требуется авторизация (дата обращения : 14.09.2019). – Загл. с экрана.

2. Емельяненко, М. Т. Молодежная кадровая политика [Электронный ресурс] / Емельяненко М. Т. - Москва : Лаборатория Книги, 2010. – 80 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87399&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 13.09.2019). — Загл. с экрана.

3. Новокрещенов, А. В. Государственная кадровая политика : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / А. В. Новокрещенов ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2010. - 201 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 14.09.2019). – Загл. с экрана.

4. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учебное пособие : [16+] / С. Ю. Кабашов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2014. – 217 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=442886> (дата обращения: 02.09.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7749-0944-5. – Текст : электронный.

5. Савинов, Л.В. Управление национальными отношениями : учеб. пособие / Л. В. Савинов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 163 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 14.08.19). – Загл. с экрана. Рекомендовано УМО по менеджменту в сфере высшего образования.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. и практикум для акад. бакалавриата и для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021>, требуется авторизация (дата обращения : 14.09.2019). — Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации // Собрании законодательства РФ. – 04.08.2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Собрание законодательства РФ. – 24.12.2012. – № 52. – Ст. 7477.

3. Концепция государственной национальной политики Российской Федерации // Рос. газ. — 1996. — 10 июля. – С. 16-17.

4. О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации : закон Рос. Федерации от 30 апр. 1999 г. № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 03.05.1999. – № 18. – Ст. 2208.

5. О национально-культурной автономии : федер. закон от 17 июня 1996 г. № 74-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 17.06.1996. – № 25. – Ст. 2965.

6. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года : утв. Президентом Рос. Федерации от 13 июня 2012 г. // Рос. газ. — 2012 г. — 15 июня.

6.5 Список интернет-ресурсов

1. Совет по межнациональным отношениям при Президенте РФ [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Президент Рос. Федерации. – Москва, 2015. Режим доступа: <http://state.kremlin.ru/council/28/news>, свободный (Дата обращения 18.09.2019). – Загл. с экрана.

2. Нация и национализм [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Нация и национализм. – Москва, 2013–2016. Режим доступа: <http://nationalism.org>, свободный (Дата обращения 18.09.2019). – Загл. с экрана. <http://nationalism.org> Научные и публицистические тексты по теме «Нация и национализм».

3. Вестник российской нации [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Научный журнал «Вестник российской нации». – Москва, 2010–2016. Режим доступа: 5. http://rosnation.ru/?page_id=385, свободный (Дата обращения 18.09.2019). – Загл. с экрана. <http://nationalism.org> Научные и публицистические тексты по теме «Нация и национализм».

6.6. Иные источники

Иные источники не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№п\п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
2.	Класс деловых игр	Ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья
3.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
4.	Кабинет для видеотренингов	Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура

		звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная
5.	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	компьютеры с выходом в Интернет., автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
6.	Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ

- Пакет MS Office
- Microsoft Windows
- Сайт филиала
- СДО Прометей
- Корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8

Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

пакет MS Office
Microsoft Windows
сайт филиала
СДО Прометей
корпоративные базы данных
iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.